COLOCVIU STRATEGIC

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE APĂRARE „CAROL I"
CENTRUL DE STUDII STRATEGICE DE APĂRARE ŞI SECURITATE

Nr. 6
2009

OPINII PRIVIND ETAPELE ŞI PROCESELE CONSTRUCȚIEI STRUCTURILOR MILITARE

Colonel Ionel IRIMIA

CONCLUZII:

- ***Se preconizează că dezvoltările în IT vor permite ca multe posturi de rutină să fie eliminate. Totuşi, vor trebui create unele noi, pentru a gestiona şi administra sistemele IT din ce în ce mai complexe, precum şi pentru a gestiona structurile şi procesele organizaționale.***
- ***Folosită în mod adecvat, centralizarea poate conduce la îmbunătățiri semnificative în operativitate şi coordonarea implicită, iar descentralizarea poate conduce la îmbunătățirea capacității de reacție la condițiile şi cerințele locale.***
- ***Capabilitățile oferite de IT vor permite modificarea şi adaptarea mai repede şi mai uşoară a structurilor şi proceselor organizaționale, pentru a face față cerințelor operaționale particulare şi vor contribui la reducerea cererilor de personal de comandament care să fie plasat împreună, atât în cadrul unui comandament întrunit fix, cât şi în cadrul unui comandament întrunit desfăşurat într-un teatru de operații.***

Ca mulți dintre termenii folosiți în discuțiile despre organizații, conceptul de structură organizatorică dobândeşte o varietate de înțelesuri diferite. Probabil, punctul de vedere cel mai comun cu privire la conceptul de structură organizatorică se referă la faptul că structura este sinonimă cu schema de organizare. În domeniul militar, această structură formală se manifestă în mod clar prin lanțul de comandă. Acest lucru face posibil ca personalul militar să-şi identifice uşor poziția formală în cadrul structurii organizatorice şi relațiile sale oficiale de raportare. Totuşi, aceasta este numai un aspect al problemei. De asemenea, structurile organizatorice au fost definite ca suma totală a modalităților prin care organizația îşi împarte activitatea în sarcini distincte şi apoi realizează coordonarea între ele.

Structura, aşa cum este reprezentată în schema formală, identifică numai parțial modul de divizare a activității şi de coordonare a sarcinilor. Ea nu surprinde bogăția şi varietatea mecanismelor disponibile pentru coordonarea activității şi nici nu ajută la identificarea parametrilor care pot fi modificați pentru a realiza schimbările în structura organizatorică. Principalele elemente care stau la baza construcției unei structuri organizatorice sunt mecanismele de coordonare şi parametrii de proiectare. De asemenea, construcția este influențată de o gamă largă de factori de contingență care determină structurarea organizațiilor în moduri particulare.

Mecanismele de coordonare, parametrii de proiectare şi factorii de contingenţă determină un număr de configuraţii structurale simple care, împreună cu componentele asociate, asigură un cadru în care organizaţiile militare pot fi categorisite.

Construcţia structurilor militare este definită de etape şi procese specifice. Consider că o etapă de bază o reprezintă stabilirea şi definirea mecanismelor de coordonare, parametrilor de proiectare şi factorilor de contingenţă ca procese fundamentale pentru orice structură organizatorică.

1. MECANISMELE DE COORDONARE

Literatura de specialitate care abordează problematica organizaţiilor scoate în evidenţă cinci tipuri de mecanisme ce reprezintă mijloacele fundamentale prin care organizaţiile realizează coordonarea: *adaptarea interactivă, conducerea directă, standardizarea proceselor de muncă, standardizarea produselor şi rezultatelor muncii, standardizarea deprinderilor personalului.* Acestea ar trebui să fie considerate elementele de bază ale structurii, liantul care ţine organizaţia împreună. Odată cu apariţia IT, aceste elemente sau mecanisme sunt extinse în moduri care permit noi posibilităţi de alegere pentru organizaţiile care se structurează.

Adaptarea interactivă realizează coordonarea activităţii prin procesele simple ale comunicării informale dintre personal, iar diviziunea muncii este negociată şi discutată tot în mod informal între personalul structurii. În general, adaptarea interactivă, ca mecanism de coordonare, este specifică organizaţiilor simple, mici. Totuşi, ea are o importanţă critică şi în organizaţiile complexe, deoarece diviziunea precisă a muncii nu este posibilă şi de aceea sunt necesare negocieri şi discuţii.

Conducerea directă realizează coordonarea prin intermediul unei persoane care îşi asumă responsabilitatea pentru munca celorlalţi. Un manager emite în mod tipic instrucţiuni, monitorizează performanţa şi comportarea subordonaţilor. Majoritatea personalului militar, aflat deasupra primului nivel al lanţului de comandă, are un rol mangerial.

Standardizarea proceselor de muncă se poate spune că are loc atunci când conţinutul muncii este specificat, programat şi bazat pe proceduri. Demontarea şi montarea unei arme reprezintă un exemplu de standardizare a procesului de muncă. În domeniul militar, o asemenea standardizare face referire la o Procedură Standard de Operare (SOP).

Standardizarea produselor şi rezultatelor muncii implică specificarea dimensiunilor produsului sau performanţei care rezultă din muncă, fără specificarea mijloacelor prin care se realizează munca. De exemplu, un comandant subordonat poate primi un ordin care specifică, în termeni mari, obiectivele de performanţă dorite, asociate cu intenţia comandantului eşalonului superior, însă fără o descriere detaliată a modului cum să se realizeze. Prin aceste tipuri de misiune, comandamentul realizează coordonarea între forţele din teren prin standardizarea rezultatelor.

Standardizarea deprinderilor şi cunoştinţelor are loc atunci când instrucţia necesară pentru a întreprinde o sarcină este specificată. Acest tip de standardizare este necesar pentru sarcini şi activităţi unde coordonarea nu poate fi realizată eficient prin standardizarea proceselor de muncă şi a rezultatelor/produselor. În context militar, standardizarea deprinderilor este utilizată în mod extins. De exemplu, promovarea necesită urmarea unui curs pentru a înzestra personalul cu deprinderile necesare pentru a îndeplini funcţii noi.

Capabilităţilor oferite de IT pentru organizaţii extind mecanismele de coordonare evidenţiate anterior.

Coordonarea implicită extinde adaptarea interactivă prin folosirea în comun de către personal a bazelor de date, precum un dosar sau o bază de date electronică, pentru a realiza coordonarea fără să trebuiască să vorbească unii cu alţii. Spre deosebire de adaptarea interactivă, unde coordonarea este realizată prin schimbul de informaţii direct, coordonarea implicită realizează adaptarea prin comunicarea indirectă folosindu-se o bază de date comună. Folosirea bazelor de date comune şi structurate face posibilă asigurarea serviciilor şi realizarea de sarcini şi activităţi care, anterior, ar fi fost dificil de realizat.

În domeniul militar, coordonarea eforturilor necesită eliminarea contradicţiilor pentru a asigura că diferite elemente ale forţei nu acţionează divergent. Atunci când accentul este pus pe construirea organizaţiilor militare întrunite, este posibil să nu avem de a face cu o transformare în domeniul culturii, ci cu o coordonare implicită efectuată prin bazele de date complexe, care vor contribui cel mai mult la această concepţie.

În acelaşi mod în care sistemele de proiectare şi inginerie ale unui avion nu permit componentelor fizice să ocupe acelaşi spaţiu, este posibil să ne imaginăm sisteme militare (susţinute de bazele de date structurate) în care personalul forţelor proprii nu ocupă acelaşi

Colonel Ionel IRIMIA este doctorand al Universităţii Naţionale de Apărare „Carol I” în domeniul „Ştiinţe militare”. Arealul său major de interes este evoluţia fenomenului militar, sub toate formele şi modalităţile sale.

spaţiu ca şi ţintele pe care intenţionăm să le lovim.

Bazele de date distribuite şi structurate sunt folosite din ce în ce mai mult în domeniul militar, mai ales la nivelul comandamentelor operaţionale întrunite şi există planificate dezvoltări semnificative. Exemplele unor astfel de baze de date actuale şi planificate includ: situaţia operativă comună, proiectată pentru a asigura distribuirea informaţiilor geo-spaţiale despre elementele forţei, aproape în timp real; bazele de date de informaţii; sistemele informaţionale de management al logisticii şi personalului.

Conducerea susţinută de sistem se referă la direcţionarea conştientă a muncii subordonaţilor fie asigurând îndrumări detaliate subordonaţilor, fie crescând numărul de sarcini diferite şi de subordonaţi care pot fi monitorizaţi şi controlaţi, bazat pe informaţiile culese, grupate şi afişate prin sistemul de computere.

Sarcinile curente programate sunt implementările bazate pe computer ale sarcinilor curente simple, cum ar fi automatizarea aspectelor variate ale producţiei de documente. În contextul militar, primirea, achiziţia, managementul şi procesarea informaţiilor sunt critice pentru a construi o cunoaştere efectivă a situaţiei operative curente. Informaţia poate fi structurată prin sarcinile curente programate, care permite reducerea nevoii pentru personal de a întreprinde sarcinile de management al informaţiilor obişnuite. De exemplu, folosirea în domeniul militar a formatelor de mesaje standardizate reprezintă o modalitate de creştere a puterii de procesare a computerelor, pentru a îmbunătăţi schimbul de informaţii dintre diferite sisteme de informaţii intra şi inter-organizaţie. Aceste formate reduc timpul şi efortul de concepere, transmitere, analiză, interpretare şi procesare a mesajelor. Totuşi, asemenea abordări pot genera frustrări semnificative utilizatorilor, deoarece aceştia trebuie să se adapteze constrângerilor impuse de sistem. De asemenea, există un risc ca limitele impuse de sistem să conducă la întrebuinţare greşită sau nefolosire.

Hiper-automatizarea se bazează pe automatizarea dependentă de computer. Termenul a fost creat pentru a diferenţia automatizarea dependentă de computer de automatizarea mecanică. Ea diferă de sarcinile curente programate prin faptul că include o gamă largă de sarcini curente şi procese şi are potenţial pentru automatizarea sau eliminarea proceselor administrative semnificative. Asemenea procese automatizate ar putea include monitorizarea şi fuzionarea informaţiilor din senzori multipli.

Deprinderile susţinute de sistem asigură un mijloc de îmbunătăţire a calităţii şi consistenţei activităţii profesionale prin folosirea unor instrumente variate susţinute de computer. Prin angajarea memoriei artificiale, inteligenţei artificiale şi sistemelor de cunoaştere implementate, este posibil să se extindă anvergura efectivă a competenţei specialiştilor.

Evaluarea mecanismelor pentru obţinerea coordonării serveşte ca bază utilă pentru înţelegerea varietăţii parametrilor de proiectare care influenţează aceste mecanisme şi diviziunea muncii.

2. PARAMETRII DE PROIECTARE

Proiectarea structurilor organizatorice nu este o activitate care se limitează numai la managerii de rang superior sau consultanţii de management. Cu toate că aceste persoane sunt mai vizibil angajate în activităţile de proiectare, oricine, care gândeşte sau planifică modalităţi de schimbare a coordonatelor muncii sau de împărţire a sarcinilor, este angajat în proiectare. De aceea, activitatea de proiectare are loc de la un capăt la celălalt al organizaţiei.

Referindu-se la principalele categorii de parametri de proiectare, literatura de specialitate evidenţiază următoarele: *proiectarea posturilor, proiectarea suprastructurii, proiectarea legăturilor laterale şi proiectarea sistemului de luare a deciziei.*

2.1. Proiectarea posturilor

O organizaţie poate proiecta posturile prin trei mijloace: *specializarea posturilor, formalizarea comportamentului, instruirea şi îndoctrinarea. Specializarea posturilor*, sau *diviziunea muncii*, poate avea loc în două dimensiuni. În primul rând, un post poate fi reprezentat atât de gama de sarcini diferite pe care o persoană trebuie să le îndeplinească cât şi de complexitatea fiecărei sarcini. Un post care necesită executarea unei game limitate de sarcini se referă la specializarea postului pe orizontală. Această formă de specializare este forma predominantă a diviziunii muncii în organizaţii. În al doilea rând, un post poate fi analizat prin prisma gradului de control pe care persoana îl are asupra activităţii desfăşurate, iar un post de execuţie are control limitat asupra schimbărilor cu privire la muncă sau asupra obiectivelor şi standardelor asociate cu munca. Aceasta se referă la specializarea postului pe verticală.

Formalizarea comportamentului este mecanismul prin care organizaţia realizează standardizarea proceselor de muncă, în acest mod regularizând comportamentul personalului. Dacă comportamentul este extrem de formalizat atunci personalul are puţină libertate de a dispune asupra modului cum trebuie să se comporte.

Instruirea şi îndoctrinarea se referă la specificarea cunoştinţelor şi deprinderilor necesare personalului, precum şi a normelor pe care acesta trebuie să le urmeze. Instruirea nu este esenţială pentru o muncă necalificată, totuşi, acolo unde munca este foarte complexă, necesitând cunoştinţe şi deprinderi de specialitate, instruirea devine foarte importantă.

Îndoctrinarea implică socializarea membrilor într-o cultură a organizației. Personalul din cadrul unui comandament are unele specializări ale posturilor pe orizontală care privesc executarea unei game limitate de sarcini şi unele specializări ale posturilor pe verticală, unde personalul are un oarecare control limitat asupra activității sale. Totuşi, specializarea orizontală şi verticală descreşte pentru personalul cu funcții superioare, care îndeplineşte o gamă mai largă de responsabilități şi are mai multă libertate de a dispune asupra schimbărilor în activitatea sa.

Deoarece personalul numit într-un comandament întrunit are puțină experiență de lucru într-un asemenea mediu, procesul de instruire este considerabil şi se desfăşoară continuu. Totuşi, îndoctrinarea personalului (cultura organizațională) unui comandament întrunit este destul de limitată, atunci când se compară cu îndoctrinarea specifică categoriilor de forțe sau structurilor particulare care asigură personal pentru încadrarea comandamentului întrunit. Aceasta se datorează probabil diversității şi complexității structurilor care compun comandamentul, prezenței personalului cu îndoctrinări diferite, timpului limitat pentru dezvoltarea unei culturi întrunite şi perioadei destul de limitate de ocupare a unei funcții într-un mediu întrunit. În cadrul unui comandament întrunit multinațional, cultura organizațională întrunită este chiar mai greu de realizat. Cel mai elocvent exemplu îl reprezintă comandamentele întrunite care conduc acțiunile militare din Irak şi Afghanistan.

2.2. Proiectarea superstructurii

Proiectarea superstructurii se referă la următoarele două aspecte: modalitățile în care posturile ar trebui grupate în elemente funcționale şi numărul de posturi în cadrul fiecărui element standard. Gruparea pe elemente este o parte fundamentală a structurii organizatorice. Gruparea încurajează adaptarea reciprocă şi creează în mod tipic măsurile comune ale performanței şi distribuirea resurselor. Mai mult decât atât, aşa cum declară unii specialişti, prin procesul de grupare în elemente funcționale, sistemul autorității formale este stabilit şi ierarhia organizației este construită. Există modalități diferite prin care posturile pot fi grupate, însă, în domeniul militar, gruparea posturilor se face în funcție de scop, rol şi responsabilități, care includ gruparea pe baza cunoştințelor, deprinderilor şi proceselor de muncă. Dimensiunea elementului funcțional are legătură cu numărul personalului asociat cu un manager şi anvergura de control al acestuia. De asemenea, dimensiunea elementului are legătură cu forma suprastructurii. Cele două forme de bază sunt: structura înaltă şi structura întinsă. O structură înaltă are un lanț de comandă lung cu grupuri relativ mici la fiecare nivel ierarhic, pe când o structură întinsă are câteva niveluri cu grupuri de lucru relativ mari la fiecare nivel.

Gruparea posturilor în cadrul unui comandament întrunit este funcțională şi este descrisă în conformitate cu cadrul de lucru desemnat de structura întrunită (Joint -J) a NATO. Comandamentul, de asemenea, are o structură ierarhică destul de înaltă, cu un număr de niveluri diferite ale autorității şi un număr de personal relativ mic în fiecare grup de lucru.

2.3. Proiectarea legăturilor laterale

Sistemele de planificare şi control şi instrumentele de legătură constituie cele două mecanisme prin care sunt create legăturile laterale. Un plan specifică un produs final sau un obiectiv dorit, iar un sistem de control determină dacă un produs sau obiectiv particular a fost realizat sau nu. De aceea, sistemul de planificare şi control standardizează şi adaptează la cerințe produsele diferitelor elemente funcționale pentru a realiza coordonarea dintre ele.

Atunci când proiectarea posturilor şi suprastructurii nu reuşeşte să realizeze coordonarea efectivă, organizațiile se transformă într-o varietate de instrumente de legătură, cum sunt posturile de legătură, task force-urile, comisiile permanente, managerii de integrare şi structurile matrice. Un post de legătură este creat pentru a facilita coordonarea muncii între două elemente funcționale.

Task force-urile şi comisiile permanente sunt structuri proiectate pentru a facilita coordonarea prin adaptarea interactivă.

Un task force este format pentru a satisface un scop sau obiectiv particular şi apoi desființat. O comisie permanentă este o structură intra-elemente funcționale sau interdepartamentală pentru discutarea subiectelor de interes comun.

Managerii de integrare reprezintă un post de legătură cu deosebirea că are un grad de autoritate formală. Această autoritate se referă numai la deciziile care reprezintă relațiile dintre elementele funcționale, nu deciziile din cadrul unui element anume.

Structura matrice reprezintă o încercare de a combina eficiența diferitor modalități de grupare a personalului, ca de exemplu combinarea funcțională şi geografică bazată pe grupări. Grupările funcționale asigură un mediu în cadrul căruia personalul cu deprinderi şi cunoştințe comune poate învăța unul de la celălalt şi dobândeşte un sens al apartenenței, ca de exemplu forțele speciale, cercetarea etc. Grupările bazate geografic asigură un mediu prin care munca este adaptată pentru satisfacerea unei problematici particulare, adesea, aducând împreună personal din diferite specializări funcționale, cum sunt gama largă a specialiştilor care pot fi găsiți într-un comandament operațional întrunit.

Într-un comandament operațional întrunit, planurile sau produsele cerute de la diverse grupuri sunt specificate prin SOP, iar aceste produse sunt adaptate la cerințe operaționale specifice. De exemplu, un coman-

dant are nevoi de informare foarte detaliate, iar briefing-ul de informare al comandantului este asigurat de un grup complex. Dacă un grup eşuează să furnizeze informaţiile adecvate, sistemul de control (în forma feedback-ului de la comandant la subordonaţi) garantează că informaţiile solicitate sunt asigurate în viitor. Elementele de legătură, cum sunt posturile de legătură şi comisiile permanente sunt de asemenea angajate. De exemplu, posturile de legătură, cum sunt posturile J2/3 sau J3/5, vor fi adesea create, pentru legătura dintre structurile informaţii şi operaţii sau operaţii şi planificare. Şedinţele dintre şefii fiecărei structuri de tip J au loc cu regularitate pentru a ajuta la coordonarea eforturilor lor. De asemenea, task force-urile sunt constituite în contextul dezvoltării organizaţionale a comandamentului.

2.4. Proiectarea sistemului de luare a deciziei

Proiectarea sistemului de luare a deciziei poate fi înţeleasă în termeni cu privire la extinderea descentralizării. Acolo unde puterea de decizie este investită numai într-un singur individ, atunci organizaţia poate fi descrisă ca centralizată. Acolo unde puterea este distribuită, aceasta poate fi descrisă ca descentralizată. Descentralizarea / centralizarea nu este o dihotomie, ci trebuie văzută ca un întreg, cu autocraţia care reprezintă forma extremă a centralizării şi democraţia ca forma extremă a descentralizării. Unii specialişti trasează o distincţie între descentralizarea verticală şi orizontală.

Descentralizarea verticală implică distribuirea autorităţii în josul lanţului de comandă, la managerii subordonaţi. La baza acestui lanţ este elementul esenţial de operare care execută munca centrală a organizaţiei. Lanţul de comandă şi elementul esenţial de operare sunt concentrate pe producerea produselor sau serviciilor. Descentralizarea orizontală implică manageri neesenţiali şi personal care are control asupra proceselor de decizie. Acest personal se află în afara lanţului de comandă şi elementului esenţial de operare şi asigură servicii cum ar fi managementul resurselor umane, relaţii publice, cercetare şi dezvoltare, consiliere juridică, managementul sistemelor de informaţii, dezvoltarea organizaţiei etc.

Proiectarea sistemului de luare a decizie în cadrul unui comandament întrunit este una dintre descentralizările verticale şi orizontale limitate. Autoritatea de luare a deciziilor este în mare măsură investită în comandant cu unele delegări de autoritate în josul lanţului de comandă la şefii de J angajaţi în conducerea activităţilor esenţiale ale comandamentului (operaţii, informaţii, planificare şi logistică). Aceasta reprezintă descentralizarea verticală limitată. În plus, procesele de luare a deciziei sunt în mare măsură controlate de comandant şi şefii de structuri J esenţiale.

Totuşi, managerii neesenţiali, care nu reprezintă elementul central, angajaţi în activităţi în domenii ca relaţii publice, consiliere juridică, cercetare operaţionale şi sisteme de comunicaţii şi informatică, au o oarecare influenţă şi control asupra anumitor procese de decizie dar nu asupra luării deciziilor (descentralizare pe orizontală limitată). Acest personal are control asupra recomandărilor şi informaţiilor asigurate lanţului de comandă ca rezultat al cunoştinţelor, expertizei sau deprinderilor lor analitice, însă nu au puterea sau autoritatea de a lua decizii de comandă.

3. FACTORI DE CONTINGENŢĂ

Parametrii de proiectare luaţi în considerare în mod izolat nu ne spun nimic despre motivul pentru care o organizaţie are proiectată structura sa într-un mod particular.

Opţiunile cu privire la modificarea parametrilor depind de o serie de factori, cum sunt vârsta organizaţiei, dimensiunea sa, complexitatea sistemului său tehnic, natura mediului şi elementele de putere. Specialişti în domeniul organizaţiilor propun un număr de ipoteze, susţinute de cercetarea bazată pe experienţă. Aceste ipoteze, care se referă la domeniul militar, sunt următoarele: cu cât este mai veche organizaţia, cu atât este mai formalizat comportamentul ei; cu cât este mai mare organizaţia, cu atât este mai complicată structura sa. Cu alte cuvinte, cu cât sunt mai specializate sarcinile sale, cu atât sunt mai diferenţiate elementele sale şi mai dezvoltată componenta sa administrativă; cu cât este mai importantă organizaţia, cu atât este mai formalizat comportamentul ei; cu cât este mai complex sistemul tehnic (instrumentele colective folosite de operatori pentru desfăşurarea activităţii), cu atât este mai elaborată structura administrativă, în mod specific, cu atât este mai numeros şi mai specializat personalul de sprijin (cum sunt specialiştii în sisteme informatice, cercetare şi dezvoltare etc.) şi cu atât este mai mare descentralizarea autorităţii pentru acel personal asupra deciziilor legate de sistemul tehnic; cu cât este mai dinamic mediul, cu atât este mai organică structura; o structură organică/unitară este una lipsită de formalizare şi standardizare, are o structură bazată pe reţea şi comunicaţii laterale; cu cât este mai complex mediul, cu atât este mai descentralizată structura; ostilitatea extremă în mediul său conduce orice organizaţie la centralizarea structurii sale în mod temporar; cu cât este mai mare controlul extern impus asupra organizaţiei (de exemplu, prin normele guvernamentale), cu atât mai este centralizată şi formalizată structura sa. Luarea în considerare a ipotezelor anterioare ar putea sugera că

vechimea şi dimensiunea organismului militar, împreună cu controlul extern semnificativ, împing structurile militare către birocraţie. Caracterul birocratic al armatei este găsit în folosirea pe scară largă a procedurilor standard de operare, prezenţa elementelor şi posturilor extrem de diferenţiate şi un accent puternic cu privire la autoritatea formală exercitată prin lanţul de comandă. În mod contrar, ipotezele menţionate mai sus sugerează că sistemele tehnice militare de o complexitate crescută şi caracterul dinamic şi complex al mediului împing structurile militare către necesitatea de a fi mai descentralizate şi mai organice.

Dovezile cu privire la influenţa unui mediu complex asupra armatei pot fi găsite în doctrină, care recunoaşte importanţa şi valoarea unor descentralizări ale luării deciziei, referindu-se la comanda prin influenţă. În context NATO, aceasta se referă la controlul dirijat, care are legătură cu împuternicirea comandanţilor subordonaţi de a se adapta la situaţii pe măsură ce ele evoluează, însă fiind călăuziţi de intenţia comandantului eşalonului superior. Dovezi suplimentare pot fi găsite în tendinţa curentă de construcţie a organizaţiilor militare interconectate pentru a obţine capabilitatea de război centrat pe reţea (NCW) care este proiectată pentru a facilita răspunsuri mai adecvate la mediul dinamic şi complex. O asemenea capabilitate este văzută ca ceva esenţial care va permite forţelor să îmbunătăţească distribuirea informaţiilor, prin asta mărind calitatea acestora şi cunoaşterea situaţiei specifice, colaborarea, sustenabilitatea, capacitatea de reacţie şi viteza de comandă.

Complexitatea sistemelor militare actuale este considerabilă şi, după toate probabilităţile, va creşte, date fiind progresele tehnologice continue şi intenţia de a interconecta mai deplin forţele în reţea. Luarea în considerare a implicaţiilor particulare ale IT pentru structurile organizatorice actuale şi viitoare conduce la extinderea posibilităţilor unei structuri prin următoarele modalităţi: automatizarea computerizată a sarcinilor şi proceselor administrative (hiper-automatizarea) creşte productivitatea personală şi, astfel, conduce la eliminarea posturilor care execută sarcini de rutină; coordonarea implicită realizată prin bazele de date face posibilă crearea unor organizaţii mult mai mari şi conduce la eliminarea extinsă a muncii; instrumentele de lucru colective susţinute de computer, cum sunt poşta electronică, video conferinţele, pot facilita o cooperare îmbunătăţită între personalul dispersat din punct de vedere geografic; organizaţiile separate pot fi conectate mai strâns prin folosirea IT; coordonarea implicită poate face posibilă crearea entităţilor organizate, care nu sunt organizaţii în sensul clasic; IT poate conduce la centralizarea extensivă prin asigurarea managementului cu informaţii mai relevante şi mai oportun şi prin facilitarea conducerii susţinute de sistem; IT poate să conducă la descentralizare crescută prin mărirea plajei de activităţi specifice unui post şi, de asemenea, să faciliteze descentralizarea crescută prin îmbunătăţirea disponibilităţii informaţiilor pentru nivelurile inferioare ale organizaţiei.

Deşi toate aceste elemente au şi vor continua să aibă un impact asupra structurilor militare, întrebarea cu privire la centralizare /descentralizare este de un interes special în context militar, de vreme ce una din temele care ies la iveală se referă la împuternicirea forţelor de la nivelul tactic, permisă de reţelele IT avansate. Crearea unei forţe centrate pe reţea este posibil să nu aducă cu sine eficacitatea militară îmbunătăţită prin autocoordonarea forţelor de la nivelul inferior, ci prin coordonarea implicită, direcţionată de personalul comandamentului central, care are un punct de vedere mult mai bun cu privire la contextul de ansamblu.

PROPUNERE

- ***Computerele pot conduce la descentralizare prin mărirea plajei de activităţi specifice unui post şi prin asigurarea personalului cu informaţii mai multe şi mai bune. Aspectele privind centralizarea şi descentralizarea activităţilor trebuie să fie dezvoltate corespunzător prin experienţă, cercetare aplicată, experimentare militară şi prin dezvoltare doctrinară.***

COLOCVIU STRATEGIC este o publicaţie a Centrului de Studii Strategice de Apărare şi Securitate ce include rezumate ale temelor de cercetare ştiinţifică, conferinţelor, simpozioanelor, seminariilor, meselor rotunde, opinii şi puncte de vedere ale unor personalităţi de marcă din armată şi societate, din ţară şi străinătate, implicate în cercetarea ştiinţifică din domeniul securităţii.

Publicaţie realizată cu sprijinul Editurii şi Tipografiei Universităţii Naţionale de Apărare „Carol I”
Tehnoredactare computerizată: Mirela ATANASIU
Supliment al revistei *IMPACT STRATEGIC*
ISSN: 1582-6511; B: 0162/1177/2009

Centrul de Studii Strategice de Apărare şi Securitate
Şos. Panduri, nr. 68-72, Sector 5, Bucureşti
Telefon: 021.319.56.04, Fax 021.319.55.93
e-mail: cssas@unap.ro
http//:cssas.unap.ro